

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PELATIHAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun Oleh:
DESI RAHMA SARASWATI
B200130267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PELATIHAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DESI RAHMA SARASWATI

B 200 130 267

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Dr. Zulfikar, SE, MSi)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PELATIHAN
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta)**

Yang ditulis oleh

DESI RAHMA SARASWATI
B 200 130 267

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 09 Februari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat,

Dewan Penguji

1. **Dr. Zulfikar, SE, MSi**

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. **Drs. Yuli T. Cahyono, MM, Ak, CA.**

(Anggota 1 Dewan Penguji)

()

3. **Drs. M. Abdul Aris, Msi**

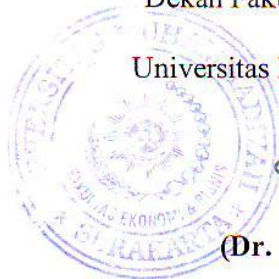
(Anggota 2 Dewan Penguji)


()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta




(Dr. Syamsudin, M.M)


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Februari 2018

Penulis



Desi Rahma Saraswati

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PELATIHAN PROFESIONAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta)**

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh struktur audit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan profesional terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor yang bekerja di BPK RI Perwakilan Yogyakarta. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan Skala Likert. Metode yang dipergunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian adalah 33 responden.

Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 21 dengan melihat koefisien determinasi, nilai statistik F dan statistik t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pelatihan profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: struktur audit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, pelatihan profesional, dan kinerja auditor

ABSTRACT

This study aims to understand the effects of audit structure, leadership styles, organizational culture, organization commitment, professional training to the performance of auditors. This study was conducted by distributing questionnaires to auditors who work at BPK RI of Yogyakarta Representation office. All variable in this study were measured using Llikert Scale. Use the method of sampling is purposive sampling. Sample in this study was 33 respondents.

The hypothesis test using multiple linear regression with SPSS version 21 to look at the coefficient of determination, the value of F statistics and t statistics. The result showed that audit structure, organizational culture, organization commitment, professional training have an effect on performance of auditors, while leadership styles not have an effect on performance auditor.

Keywords: audit structure, leadership styles, organizational culture, organization commitment, professional training and performance of auditors

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya, (Febriyani dan

Budiarta, 2016). Kinerja Auditor merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan baik atau sebaliknya. Pengukuran atau penilaian kerja meliputi suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Mahsun, dkk, 2007:157) dalam (Praktiyasa dan Widhiyani, 2016). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan adalah pengertian dari kinerja auditor (Hopwood, 1974) dalam (Arumsari dan Budiarta, 2016). Widodo (2008) dalam (Arumsari dan Budiarta, 2016) menyatakan bahwa kinerja dari masing-masing individu perorangan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Termasuk pula kinerja auditor pemerintah pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Dalam suatu Negara pemerintah membutuhkan dana yang cukup besar untuk pengelolaannya, dan pemerintah dituntut untuk semakin transparan dan akuntabel terhadap pengelolaan dana keuangan Negara. Dengan itu diperlukan pengawasan yang bagus dalam mengelola keuangan tersebut, diperlukan seorang yang handal dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya dan orang yang bertanggung jawab atas pengeluaran atau penggunaan dana untuk keperluan pemerintahan. Dengan demikian auditor juga akan mampu menghasilkan laporan hasil audit yang berkualitas dan laporan audit secara wajar.

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah jenis auditor eksternal, Auditor eksternal di Indonesia terdiri atas BPK, BPKP, dan BAWASDA, pengertian BPK sendiri adalah lembaga tinggi Negara dalam system ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Letak perbedaannya dengan BPKP

yaitu auditor pada BPK bertugas untuk memeriksa LKPD yang modalnya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN), sedangkan auditor pada BPKP bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan terhadap anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) dan pengurusan barang milik atau kekayaan pemerintah daerah atas permintaan daerah. Audit eksternal adalah yang dilakukan oleh badan eksternal yang memenuhi syarat-syarat yang bertujuan menentukan apakah catatan akuntansi itu akurat dan lengkap, apakah disusun sesuai dengan ketentuan PSAK, dan apakah laporan yang disiapkan dari data menyajikan posisi keuangan dan hasil usaha keuangan secara wajar Deddi dan Ayuningtias (2010) dalam (Herawati dan Sa'diyyah, 2015).

Auditor dalam menjalankan tugasnya sering mengalami kesulitan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari auditor. Dibutuhkan mengenai struktur audit yang baku untuk membantu atau memudahkan tugas auditor dalam mengaudit. Menurut bowie (1998) dalam (Gayatri dan Saputra, 2016) menjelaskan struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi sehingga penggunaan pendekatan struktur audit diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik (Bamber *et al*, 1989) dalam (Gayatri dan Saputra, 2016).

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor yaitu struktur audit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan profesional pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang

beralamat di Jl. H.O.S Cokroaminoto No.52 Pakuncen, Wirobarajan, Kota Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Daerah Istimewa. Sedangkan sampel dalam penelitian ini auditor yang bekerja di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Yogyakarta. Data yang diperoleh pada www.bpk.go.id jumlah auditor pada BPK RI Perwakilan Yogyakarta sebanyak 45 Auditor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu sampel dipilih dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu.

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari auditor yang bekerja di kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Yogyakarta. Auditor yang menjadi sampel akan diberi pertanyaan dari kuesioner yang berisi kumpulan pertanyaan tentang struktur audit, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, pelatihan profesional dan kinerja auditor. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala likert lima poin yaitu skor (1) Sangat Tidak Setuju; skor (2) Tidak Setuju; skor (3) Netral; skor (4) Setuju; dan skor (5) Sangat Setuju.

Selain menggunakan data primer berupa kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi mengenai profil Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Yogyakarta. Data sekunder tersebut diperoleh dari *website* resmi BPK RI (www.bpk.go.id).

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Struktur Audit berpengaruh terhadap Kinerja auditor

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Struktur Audit berpengaruh terhadap Kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Struktur Audit sebesar 3,010 lebih besar dari t tabel sebesar 2,035, dan nilai sig. sebesar 0,006 lebih kecil dari 5%, sehingga H1 diterima artinya

Struktur Audit berpengaruh terhadap Kinerja auditor Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta secara statistik signifikan. Penelitian yang dilakukan Gayatri dan Suputra (2017) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Struktur audit merupakan salah satu indikasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowie, 1998) dalam Gayatri dan Suputra (2017). Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Ada 3 Manfaat penggunaan struktur audit menurut (Bowrin 1998) dalam Fanani (2008) :

- 1) Meningkatkan Efektivitas Audit.
- 2) Meningkatkan efisiensi Audit.
- 3) Mengurangi litigasi yang dihadapi kantor terkait.

Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penggunaan struktur audit memiliki keuntungan yaitu: Dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Febriani dan Budiarta (2016) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman auditor mengenai struktur audit maka semakin baik dan tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh seorang auditor.

3.2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,313 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,035, dan nilai sig. sebesar 0,756 lebih besar dari 5%, sehingga H2 ditolak, sehingga H2 ditolak artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara statistik. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati dkk.(2010) dan Hanna dan Firnanti (2013) dalam Febriyani dan Budiarta, 2016.

Pemimpin dalam suatu organisasi adalah tolok ukur dari maju atau tidaknya suatu organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan tiap pemimpin berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi dan mengarahkan kinerja bawahannya. Jika bawahan menyukai gaya kepemimpinan pimpinannya tersebut maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.

Pemimpin yang baik setidaknya harus memiliki beberapa indikator seperti hubungan antara pemimpin dengan bawahan, cara mengambil keputusan, cara pandang, mengkomunikasikan tujuan, dan memberikan penghargaan agar dapat dikatakan sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini berlaku juga untuk seorang auditor. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, berarti bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan kinerjanya akan meningkat.

Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Fleishman, *et al* (1962) dalam Febriyani dan Budiarta, 2016 meneliti gaya kepemimpinan di Ohio State University tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu

consideration dan initiating structure. Trisnaningsih (2007) dalam Febriyani dan Budiarta, 2016 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sebagai faktor yang dominan dalam menentukan pembentukan karakter organisasi. Selanjutnya karakter organisasi akan mempengaruhi output dari kinerja auditor.

3.3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan hasil uji tvariabel Budaya Organisasi sebesar 2,329 lebih besardari t tabel sebesar 2,035, dan nilai sig. sebesar 0,028 lebih kecil dari 5%, sehingga H3 diterima. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi yang dilakukan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani dan Budiarta (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal serupa juga dikemukakan dalam penelitian Arumsari dan Budiarta (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi dalam sisi internal karyawan akan memberikan sugesti pada semua perilaku yang diusulkan oleh suatu organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri: akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian, dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Trisnaningsih, 2007).

Budaya Organisasi berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan selalu berdasarkan pada nilai-nilai yang dianut bersama sehingga menjadi dorongan untuk senantiasa bekerja lebih baik. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang diacu sebagai filosofi kerja auditor. Budaya organisasi yang kuat berpotensi meningkatkan kinerja, seperti

culture content fits environment, moderately strong culture dan adaptive culture. Budaya organisasi yang kuat dapat memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam membawa keberhasilan organisasinya, Mc Shane dan Van Glinow(2008:472) dalam Widodo(2011).

3.4.Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,592 lebih besar dari t tabel sebesar 2,035, dan nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 5%, sehingga H4 diterima artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara statistik

Komitmen Organisasi merupakan salah satu aspek yang berhubungan dengan kinerja auditor. Komitmen organisasi mengacu pada komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan.

Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi biasanya dia cenderung menyukai pekerjaannya dan akan berimbas pada kinerjanya. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki seorang auditor, akan semakin baik pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Begitu juga jika seseorang memiliki komitmen yang kuat pada organisasinya, maka ia akan mementingkan tujuan dari organisasinya agar dapat tercapai sesuai dengan target yang diinginkan. Dapat dikatakan jika komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ada beberapa indikator yang seharusnya dimiliki oleh seseorang terhadap organisasinya, antara lain, rasa memiliki organisasi, loyalitas terhadap organisasi, mempunyai ikatan emosional dengan organisasi, banyak masalah jika keluar, mudah terikat dengan organisasi, dan konsekuensi negatif jika keluar. Jika seseorang sudah menanamkan beberapa indikator

tersebut, maka dapat dikatakan dia memiliki komitmen yang tinggi terhadap kinerjanya.

3.5. Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa Pelatihan Profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel Pelatihan Profesional sebesar 3,070 lebih besar dari t tabel sebesar 2,035, dan nilai sig. sebesar 0,005 lebih kecil dari 5%, sehingga H5 diterima sehingga artinya Pelatihan profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor berbasis kinerja secara statistik signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi yang dilakukan oleh Nugraha dan Ramantha (2015) menunjukkan bahwa pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin sering auditor mengikuti pelatihan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika auditor jarang mengikuti pelatihan, maka kinerja auditor akan menurun.

Standar Profesional Akuntansi Publik (SPAP) SA Seksi 210 (PSA No.04) menegaskan perlunya pendidikan dan pengalaman memadai dalam bidang auditing sebagai syarat utama untuk melakukan audit. Untuk memenuhi syarat sebagai seorang professional, auditor harus mengikuti pelatihan teknis yang cukup (IAI 2004). Eynon *et al.* (1997) dalam Nugraha dan Ramantha (2015) menyatakan bahwa pelatihan dibutuhkan untuk membangun akuntan sukses. Bonner (1994) dalam Nugraha dan Ramantha (2015) menyatakan bahwa pengalaman yang didapat dari program khusus, dalam hal ini diiringi dengan program pelatihan memiliki efek yang lebih dalam meningkatkan keahlian dibandingkan dengan program tradisional, dalam hal ini hanya dengan kurikulum tanpa pelatihan.

Dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan dapat dilakukan dengan mengikuti seminar atau simposium. Bertambahnya pengalaman auditor yang diperoleh melalui pelatihan akan meningkatkan ketelitian dalam melakukan pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan dengan ketelitian yang

tinggi menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan menunjukkan kinerja auditor yang baik.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel Struktur Audit berpengaruh terhadap Kinerja auditor
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja auditor.
- 3) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor.
- 4) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja auditor.
- 5) Pelatihan Auditor berpengaruh terhadap Kinerja auditor.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
- 2) Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah variabel independen dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini.
- 3) Lingkup penelitian terbatas pegawai pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, menambah lagi pegawai di kantor yang lain dan menambah waktu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ikhsan, Arfan dan Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

Mindarti, Ceacilia Sri. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas STIKUBANK. ISSN 1979 – 6471

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi. Organization Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

Setiawan, Ivan Aries dan Ghazali. 2006. *Akuntansi Kperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.